

УДК 331.5

ПАРТНЕРСТВО КОМПАНИЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ДАЛЬНЕЙШЕГО ТРУДОУСТРОЙСТВА УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

Паршикова Наталья Дмитриевна, асп.

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, Стремянный пер.,
36, Москва, Россия, 117997; e-mail: Parshikova-77@gmail.com

Цель: в работе обосновывается актуальность партнерства работодателей и образовательных учреждений с целью успешной профориентации и дальнейшего трудоустройства учащейся молодежи. *Обсуждение:* автором исследован зарубежный опыт сотрудничества между институтами бизнеса и образования. Приводятся результаты исследования в рамках Мониторинга экономики образования существующих форм сотрудничества российских компаний с вузами на основе опроса работодателей. *Результаты:* с учетом анализа деятельности основных сторон, участвующих в профориентации молодежи, предложены меры по их эффективному взаимодействию.

Ключевые слова: профориентация, партнерство, образовательные организации, работодатели, образовательный кластер, рынок труда.

DOI:

1. Введение

Партнерство между работодателями и учебными заведениями является одним из приоритетных направлений по профориентации учащейся молодежи и подготовке квалифицированных кадров. Данный факт подтверждает актуальность исследования данной проблемы. Предприятия, организации, работодатели в контексте данного исследования понимаются под единым социальным институтом, который может принимать участие в профориентационной работе с молодежью.

Проблема профессиональной ориентации очень многогранна, она является важной как для каждого конкретного индивида, так и для всего общества в целом. Сотруднику приносит удовольствие только работа в соответствии со своими способностями. Для общества и экономики страны важно получать высококвалифицированные и замотивированные на высокий результат рабочие кадры.

Эффективность подготовки высококвалифицированных специалистов обеспечивается взаимодействием предприятий, вузов и профессиональных образовательных организаций. Основная цель партнерства между компаниями и образовательными организациями – это удовлетворение общих интересов всех участников такого взаимодействия. Для образовательных организаций важно сделать обучение более эффективным и практико-ориентированным, для компаний важен отбор студентов в качестве потенциальных сотрудников, для студентов, как трудового ресурса, важно стать более востребованными и конкурентоспособными на рынке труда. В последние годы наблюдается ослабление кооперационных связей между учреждениями образования и производственными предприятиями.

Следует подчеркнуть, что в научных трудах анализ субъектов, форм и методов взаимодействия институтов образования и рынка труда в системе социально-трудовых отношений раскрыт недостаточно. Правильный подход и регулирование партнерства между компаниями и образовательными организациями дает толчок для полноценного развития рынка труда, избавляя его от молодежной безработицы и наполняя востребованными специалистами.

2. Основной материал

Опыт экономически развитых стран свидетельствует о положительном эффекте от партнерства между институтами бизнеса и образования для всех сторон данного взаимодействия.

В США распространены научно-производственные кластеры, и на всей территории существует единая кластерная модель. Кластеры – это совокупность взаимосвязанных предприятий, объединенных по отраслевому признаку и связанных партнерскими отношениями с образовательными учреждениями, расположенными в данном регионе. Другими словами, это группа сконцентрированных на определенной территории предприятий и организаций, совместно действующих в одной или смежных отраслях на условиях долгосрочного делового сотрудничества. Все вузы США, входящие в такие кластеры, имеют хорошую финансовую поддержку от государства. В Северной Калифорнии расположен всемирно известный кластер «Кремниевая долина», который является ведущим мировым центром развития высокотехнологических проектов и мировых инноваций в области высокопроизводительных компьютерных систем. Интеллектуальное ядро Кремниевой долины составляют Стэнфордский университет, университет Сан-Хосе, Калифорнийский университет в Санта-Крузе. В настоящий момент около трех тысяч предприятий располагают свои головные офисы, представительства, центры разработки или производства в Кремниевой долине, среди них такие корпорации, как Apple, Hewlett-Packard, General Electric, Intel, Google. Все эти крупные игроки позволяют данному кластеру быть конкурентоспособным как внутри страны, так и на мировом уровне.

Для Германии характерна взаимовыгодная форма сотрудничества

предприятий и учебных заведений, обеспечивающая успешную профессиональную ориентацию выпускников и возможность дальнейшего трудоустройства в компании, являющиеся партнерами конкретного вуза. Применение дуальной системы обучения является одним из методов трудоустройства, при которой теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая на предприятии. Следует отметить, что студентам, проходящим практику в компаниях, предусмотрено денежное вознаграждение. Например, университет Baden-Württemberg Cooperative State University, расположенный в Штутгарте, имеет договоры о сотрудничестве с такими крупными компаниями, как IBM, Hewlett-Packard, Siemens. Программа обучения охватывает около 2000 предприятий-партнеров (малые и средние компании, глобальные игроки из всех секторов экономики), а также социальные и государственные учреждения. Корпоративные партнеры DHBW также имеют ряд преимуществ от сотрудничества с вузом: возможность самостоятельно выбирать студентов для прохождения практических занятий; возможность проведения лекционных занятий сотрудниками компании; возможность менять учебную программу с учетом собственных потребностей [1].

В Дании так же как и в Германии основной упор делается на практические занятия и приобретение специальных умений, навыков, необходимых для выбранной профессии. Большая часть учебного времени уделена практике и стажировкам на предприятиях, общий объем лекционных занятий, начиная с третьего курса, сводится к минимуму. Также в Дании широко распространены организация и проведение мастер-классов, семинаров, "круглых столов". Например, на базе университета Aarhus University в 2009 г. создана программа AU Inkubator, которая состоит из бесплатных лекций от представителей бизнеса и преподавателей вуза. Целая команда юристов, экономистов, бухгалтеров оказывает консультационную поддержку для студентов, которые планируют во время учебы заниматься предпринимательством [2]. Дания является ведущим мировым центром развития студенческих стартапов. На базе организации Venture Cup объединены все датские университеты и созданы условия для развития студенческих стартапов. Данная организация вносит значительный вклад в продвижение предпринимательства среди студентов датских университетов, а также оказывает поддержку всем студентам-предпринимателям. Каждый год проводятся два национальных соревнования и чемпионат мира по студенческим стартапам, куда приглашаются команды со всех стран, чтобы провести одну неделю в Копенгагене и побороться за главный приз. В 2018 году датой проведения чемпионата мира является 8-12 октября, на него приглашены 80 лучших команд со всего мира [3]. Данный чемпионат – это возможность для студентов получить на международном уровне колоссальный профессиональный опыт от наставников, предпринимателей, инвесторов.

В Швеции отличительной особенностью организации взаимодействия

институтов образования и рынка труда является высокий уровень государственного регулирования. В разработке программ деятельности государственных служб занятости на национальном, региональном и местном уровнях привлекаются объединения предпринимателей и профсоюзы, а также специально создаваемые комиссии (комитеты) из представителей населения, руководителей учебных заведений, профсоюзов, предприятий и местных органов власти.

В Нидерландах организованы негосударственные Национальные советы по профессиональным профилям с целью усиления степени соответствия требований работодателей к качеству профессионального образования. Национальные советы совместно с социальными партнерами определяют содержание программ обучения и требования к выпускникам по их квалификации.

В настоящее время в Европе развитие партнерских отношений между компаниями и вузами (University-business cooperation) является одним из приоритетных стратегических направлений развития высшего образования.

Реализуется проект EMCOSU «Новые способы взаимодействия между организациями частного сектора и университетами», целью которого является разработка эффективных моделей взаимодействия вузов с бизнес-сообществом и промышленностью для последующего повышения уровня трудоустройства выпускников. Одним из основных результатов проекта EMCOSU является выделение навыков и компетенций, которые должны получить выпускники после окончания вузов, как самых важных критериев дальнейшего успешного трудоустройства. Представители предприятий и высших учебных заведений подчеркивают важность развития таких навыков, как способность приобретать новые знания, способность эффективно использовать рабочее время. Также проект EMCOSU выявил наличие препятствий и барьеров для сотрудничества, возникающих в основном со стороны вузов. Для успешного взаимодействия отмечена важность стратегических изменений для дальнейшей совместной работы. Понимание этого поможет партнерам быть более активными и восприимчивыми к дальнейшему взаимодействию, что приведет к улучшению политики в области образования. Ориентация обучения на практические занятия, а также признание важности реализации стажировок являются стратегическими путями развития, ведущими к совместным проектам [4].

В России в рамках Мониторинга экономики образования (далее – МЭО) с 2005 г. проводится регулярный опрос работодателей с целью изучения их заинтересованности и возможности участия в процессе модернизации системы образования [5].

В ходе опроса выявлено, что лишь 30% опрошенных предприятий сотрудничают с образовательными организациями. Основными направлениями взаимодействия являются: предоставление практик, стажировок для студентов, участие в ярмарках вакансий. На рис. 1 представлены основные

причины, по которым оставшиеся 70% компаний не организывают практику для студентов. Необходимо отметить, что только 4% работодателей участвуют в совместных с вузами исследовательских проектах, организуют конкурсы студенческих работ. Данные цифры свидетельствуют о низкой активности взаимодействия работодателей со сферой образования.

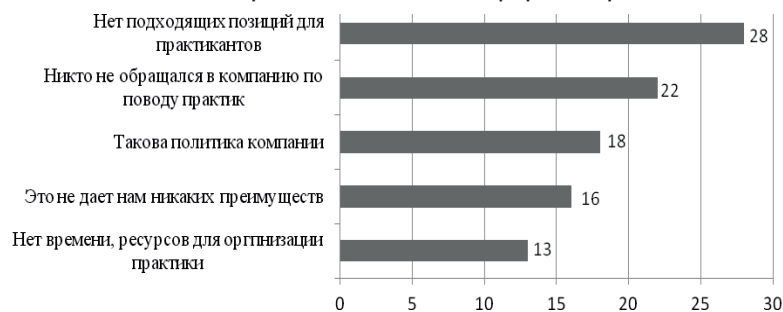


Рис. 1. Причины непредоставления организациями практики для студентов
Источник: [6]

Первоочередной задачей государства является выявление причин низкой заинтересованности предприятий сотрудничать с образовательной сферой. Что важно для работодателя при взаимодействии с образовательными организациями? Во-первых, это открытость к диалогу и готовность организации обеспечить такие условия обучения, которые бы учитывали пожелания компании. Во-вторых, это возможность влиять на процесс подготовки специалистов и содержание учебных программ. Если в начале 2000-х для работодателя было важно наличие у вуза академической школы и фундаментальности подготовки, то сегодня преимуществом являются программы обучения, ориентированные под компанию по содержанию и условиям [6].

В ходе изучения мнений работодателей выявлено, что многие компании, несмотря на низкую конкурентоспособность молодых специалистов, прибегают к услугам недавних выпускников. Наиболее значимым фактором для них при подборе сотрудников являются наличие опыта и способности кандидата. Большинство работодателей скорее удовлетворены уровнем интереса молодых специалистов к работе, имеющимися у них представлениями о выбранной сфере и умением рационально организовывать свою трудовую деятельность. Претензии руководства вызывают низкий уровень аналитического мышления, отсутствие умения принимать решения в нестандартных ситуациях. Более подробный анализ представлен на рис. 2. Практически 60% работодателей считают, что нанятые на работу выпускники нуждаются в дополнительном образовании.

Одним из механизмов успешного взаимодействия вузов и работодателей в России может стать распространение научно-производственных или образовательных кластеров. Успешный опыт функционирования кластеров в США свидетельствует о том, что партнерство бизнеса и институтов образования является залогом результативности технологических инноваций.

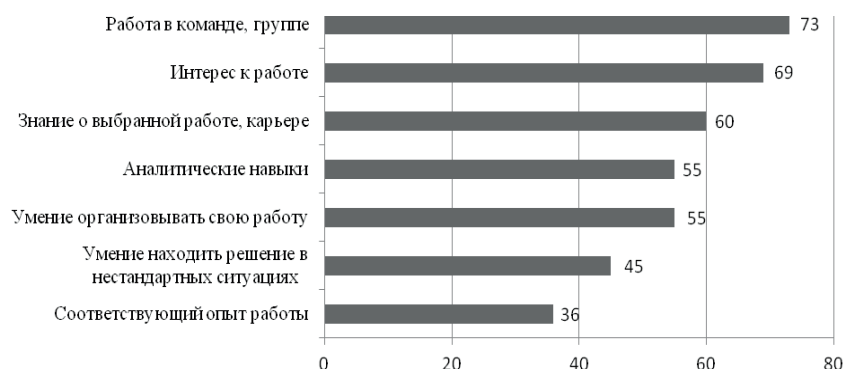


Рис. 2. Необходимые компетенции студентов для приема на работу

Источник: [6]

Многочисленные исследования в рамках МЭО показывают, что лишь 50% опрошенных компаний осведомлены о формировании образовательных кластеров в России и 7% из них имеют опыт участия в создании или работе образовательных кластеров. Данный факт свидетельствует о том, что работодателям не транслирована информация о современных механизмах развития образования, о возможностях и перспективах для компаний от участия в данных мероприятиях. Следует отметить, что 20% руководителей, осведомленных в результате МЭО о существовании в России образовательных кластеров, проявили интерес к дальнейшему сотрудничеству с ними.

Заслуживает быть отмеченным высказывание профессора Гарвардского университета Майкла Портера: «В современной экономике, особенно в условиях глобализации... на первое место выходят кластеры – системы взаимосвязей форм и организаций, значимость которых как целого превышает простую сумму составных частей». С данным мнением сложно не согласиться, ведь в рассматриваемом нами образовательном кластере все субъекты участия регулируют многоуровневую систему подготовки специалистов необходимой квалификации для развития национальной экономики. Деятельность внутри образовательных кластеров подразумевает активное участие компаний в разработке новых методик обучения, в развитии преподавательской активности, совместных научных исследовательских проектах.

Организация кластеров на отраслевом уровне должна включать в себя: 1) наличие долгосрочной программы развития; 2) создание координационного комитета по вопросам инновационного развития; 3) создание экспертных групп, занимающихся вопросами развития приоритетных направлений.

В России на развитие научно-производственных или образовательных кластеров огромное влияние могут оказать опорные университеты. С 2015 года Министерство образования и науки Российской Федерации ведет масштабную работу по формированию сети опорных университетов. Целью данной деятельности является ориентация вузов на качественную подго-

товку специалистов, востребованных на региональном рынке труда. Опорные университеты нацелены на решение задач региональных экономик по обеспечению местного рынка труда высококвалифицированными специалистами.

Образовательные организации, реализующие программы развития опорных университетов, ориентированы на качественную подготовку специалистов, востребованных на региональном рынке труда, в целях социально-экономического развития субъектов Российской Федерации.

Одним из целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования является трудоустройство выпускников. Данный факт обуславливает необходимость образовательного учреждения оказывать содействие своим выпускникам в трудоустройстве, что в дальнейшем обеспечит востребованность и конкурентоспособность вуза. Трудоустройство выпускников должно являться одной из приоритетных задач работы руководства образовательных учреждений.

Директор Департамента государственной политики в сфере высшего образования Министерства образования и науки Российской Федерации Соболев А.Б. обозначил основные результаты реализации проекта а по формированию сети опорных университетов по состоянию на конец 2017 года: создано 40 базовых кафедр; 148 предприятий и около 800 сотрудников участвуют в образовательной деятельности университетов; более 6 тысяч студентов прошли практику на предприятиях, более 2,5 тысячи выпускников трудоустроены. Данные показатели подтверждают эффективность развития опорных университетов и кластерного взаимодействия вузов и предприятий в субъектах Российской Федерации [7].

В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р одним из направлений повышения эффективности и качества услуг в сфере высшего образования является введение прикладного бакалавриата. [8] В чем особенность прикладного бакалавриата? Сейчас в это понятие входит два аспекта: во-первых, это подготовка рабочих кадров, у которых будет высшее образование; во-вторых, отмечается расширенная прикладная часть в обучении, которая ориентирована на трудоустройство выпускника. Во время обучения по программе прикладного бакалавриата студент изучает ту же базовую часть, что и при обычном обучении, но дополнительная основана на практике. В итоге студент получает четкую квалификацию. Результаты исследования МЭО показывают, что только 8% опрошенных предприятий имеют опыт сотрудничества с прикладным бакалавриатом.

Сотрудничество вузов и предприятий выгодно обеим сторонам, но прежде всего, оно является определяющим для учащейся молодежи, помогая успешно пройти процесс профессиональной ориентации, повышая их конкурентоспособность на рынке труда и обеспечивая возможность успешного трудоустройства после окончания учебного заведения.

3. Заключение

В результате изучения проблемы развития партнерства между работодателями и учебными заведениями с целью успешной профориентации и дальнейшего трудоустройства учащейся молодежи был получен материал, анализ которого позволил заключить, что необходима более активная информационная, консультационная и методическая работа для формирования интереса работодателей к современным механизмам образовательной деятельности. Процесс взаимодействия высшей школы и предприятий предполагает механизм, реализуемый по многим «каналам» и требующий высококвалифицированного контроля со стороны компетентного менеджмента.

Для успешной профориентации учащейся молодежи и дальнейшего трудоустройства необходима реализация следующих мер:

- Развитие кластерного взаимодействия опорных университетов и крупных компаний в регионах страны.
- Привлечение большего количества предприятий для взаимодействия с вузами в рамках прикладного бакалавриата.
- Возможность участия профильных компаний в совершенствовании учебных программ вузов.
- Участие сотрудников компаний в преподавательской деятельности.
- Развитие системы организации практик и стажировок студентов на базе предприятий-партнеров вуза.
- Постоянное взаимодействие между студентами и предприятиями их профиля обучения.

Для реализации эффективного партнерства между работодателями и учебными заведениями важна роль государства как модератора в процессе представления и информирования их друг о друге. Государственное участие необходимо для построения конструктивного диалога между образовательными организациями и предприятиями. Исходя из данных рис. 1, мы видим, что 22% компаний не сотрудничали с образовательными организациями по причине не обращения к ним.

Развитие партнерства в области образования неразрывно связано с разработкой механизмов укрепления кооперации образовательных учреждений с работодателями; методического сопровождения организации учебной, преддипломной практики, стажировок и т.п.

Реализация предлагаемых мер будет способствовать повышению эффективности партнерства между работодателями и учебными заведениями, успешной реализации принципов государственной политики, направленной на повышение качества услуг в сфере образования.

Список источников

1. Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart. Доступно: <https://www.dhbw-stuttgart.de/home/> (дата обращения: 16.07.17).
2. About AU INCUBATOR. Доступно: <http://studentervæksthus.au.dk/en/about-au-incubator/> (дата обращения: 16.07.17).
3. Venture Cup Denmark. Доступно: <http://venturecup.dk/university-startup-world-cup/> (дата обращения: 16.07.17).
4. Link between EMCOSU and Tuning Educational Structures in Europe. Доступно: <http://www.emcosu.eu/en/tuning/> (дата обращения: 16.07.17).
5. Кузнецов Е.Б., Энгатова А.А. Университеты 4.0: точки роста экономики знаний в России // *Инновации*, 2016, no. 5 (211), с. 3-9.
6. Кузьминов Я.И., Фрумун И.Д. *Двадцать решений для нового образования*: доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. Москва, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018.
7. Мониторинг экономики образования // *Организация обучения персонала в компаниях и сотрудничество предприятий с системой профессионального образования*, 2016, no. 10 (99).
8. Мониторинг экономики образования // *Оценка общеэкономических условий на предприятиях спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса*, 2016, no. 9 (98).
9. Опорные университеты. Доступно: <https://минобрнауки.рф/новости/8058/файл/7386/10.Соболев.pdf> (дата обращения: 10.07.17).
10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
11. Trencher G., Yarime M., McCormick K., Doll C., Kraines S., & Kharrazi A. *Beyond the Third Mission: Exploring the Emerging University Function of Co-creation for Sustainability*. Science & Public Policy, 2014, vol. 41, iss. 2, pp. 151-179.

PARTNERSHIP BETWEEN COMPANIES AND EDUCATIONAL INSTITUTIONS AS A CONDITION OF SUCCESSFUL CAREER COUNSELING AND FUTURE EMPLOYMENT OF STUDENTS

Parshikova Nataliya Dmitrievna, graduate student

Plekhanov Russian University of Economics, Stremyanny Lane, 36, Moscow, Russia, 117997; e-mail: Parshikova-77@gmail.com

Purpose: the author proves the relevance of the partnership between employers and educational institutions for the successful career counseling and future employment of students. *Discussion:* the author studied foreign experience of cooperation between business and education institutions. The paper presents the results of a study Monitoring of education markets and organizations of current forms of social partnership based on employers' surveys. *Results:* the author proposed the measures for effective interaction the main parties participating in career guidance of youth taking into account their activity analysis.

Keywords: career guidance, social partnership, educational institutions, employers, educational cluster, labor market.

References

1. Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart. Available at: <https://www.dhbw-stuttgart.de/home/> (accessed: 16.07.17).
2. About AU INCUBATOR. Available at: <http://studentervæksthus.au.dk/en/about-au-incubator/> (accessed: 16.07.17).
3. Venture Cup Denmark. Available at: <http://venturecup.dk/university-startup-world-cup/> (accessed: 16.07.17).
4. Link between EMCOSU and Tuning Educational Structures in Europe. Available at: <http://www.emcosu.eu/en/tuning/> (accessed: 16.07.17).
5. Kuznetsov E.B., Engatova A.A. Universitety 4.0: tochki rosta ekonomiki znaniy v Rossii [Universities 4.0: points of growth of knowledge economy in Russia]. *Innovatsii*, 2016, no.5 (211), pp. 3-9. (In Russ.)
6. Kuzyminov Y.I., Frumin I.D. *Dvenadcaty reshenij dlja novogo obrazovaniya* [Twelve solutions for new education: report of the center for strategic research and Higher school of Economics]. Moscow, Natsionalnyy issledovatel'skiy universitet «Vysshaya shkola ekonomiki», 2018. (In Russ.)
7. Monitoring ekonomiki obrazovaniya [Monitoring of education economics]. *Organizatsiya obuchenija personala v kompanijah i sotrudnichestvo predpriyatij s sistemoy professional'nogo obrazovaniya*, 2016, no. 10 (99). (In Russ.)
8. Monitoring ekonomiki obrazovaniya [Monitoring of education economics]. *Otsenka obtscheekonomicheskikh uslovij na predpriyatijah sprosna na rabochuju silu. Naem na rabotu vypusknikov osnovnykh professional'nykh obrazovatel'nykh programm v uslovijah krizisa*, 2016, no. 9 (98). (In Russ.)
9. Opornye universitety [Supporting universities]. Available at: <https://minobrnauki.rf/novosti/8058/fajl/7386/10.Sobolev.pdf> (accessed: 10.07.2017)
10. Rasporyazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii of 30 april 2014. No. 722-r Ob

utverzhdenii plana meroprijatij («dorozhnoj karty») «Izmeneniya v otrasljah socialnoj sfery, napravlennye na povyshenie jeffektivnosti obrazovaniya i nauki» (In Russ.)

11. Trencher G., Yarime M., McCormick K.,

Doll C., Kraines S., & Kharrazi A. *Beyond the Third Mission: Exploring the Emerging University Function of Co-creation for Sustainability*. Science & Public Policy, 2014, vol. 41, iss. 2, pp. 151-179.